



HINTERGRUND

Mit der Verlängerung des Erwerbslebens in Deutschland geht ein zunehmender Wandel der Arbeit einher. Verdichtungsprozesse, zeitliche und räumliche Flexibilisierung nehmen zu.

Unter **Work Time Control (WTC)** wird die Möglichkeit der Beschäftigten verstanden, ihre Arbeitszeit eigenständig zu gestalten und individuellen Bedürfnissen anzupassen. WTC hat sich als ein wichtiger prädiktiver Faktor für ein verlängertes Erwerbsleben erwiesen [1,2].

Fragestellung: Hier wird die Ausprägung von WTC in der älteren Erwerbsbevölkerung in Deutschland untersucht, sowie, wie WTC mit der subjektiven Erwerbsperspektive assoziiert ist.

METHODEN

Datengrundlage: Daten von 3.297 sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigen der Geburtsjahrgänge 1959 und 1965, die 2018 (t3) an der für diese Altersgruppe repräsentativen lidA (leben in der Arbeit)-Kohortenstudie teilgenommen haben.

Variablen:

- **WTC** (Skala von 0-100, bestehend aus fünf Items (Abb. 1), nach Ala-Mursula et al. (2005), modifiziert nach Albrecht et al. (2016) [3,4])
- **Subjektive Erwerbsperspektive** wird mittels zwei Einzelitems erfasst:
 - WOLLEN: „Bis zu welchem Alter würden Sie gerne arbeiten?“
 - KÖNNEN: „Bis zu welchem Alter können Sie arbeiten?“
- Soziodemografische Merkmale: **Alter** und **Geschlecht**

Test: Einfaktorielle Varianzanalyse, Korrelation nach Bravais-Pearson

WTC – FÜNF ITEMS, EINE SKALA, VIELE MÖGLICHKEITEN

„Wieviel **Einfluss** haben Sie auf ...“

n=3.256 – 3.269

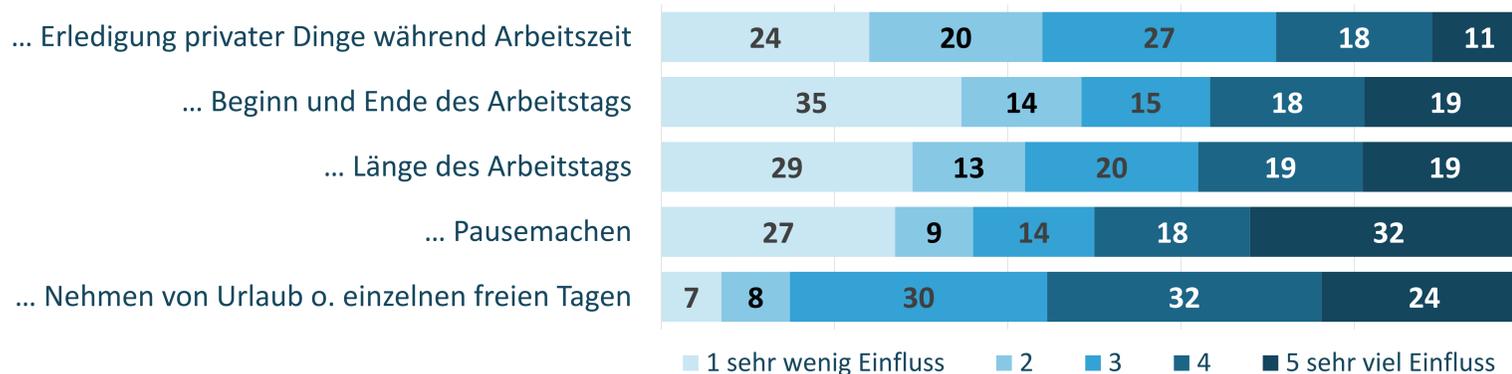
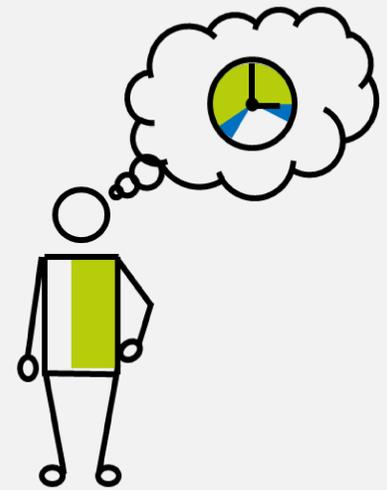


Abb. 1: Häufigkeitsverteilung der fünf Einzelitems der modifizierten Work Time Control (WTC)-Skala; Anteil der Befragten in Prozent



ERGEBNISSE

WTC-Skala (Abb. 1)

- Die fünf Einzelitems der modifizierten WTC-Skala zeigen eine ausgeglichene Ausschöpfung aller Antwortkategorien.
- Cronbachs Alpha beträgt .78.

WTC – K(l)ein(er) Unterschied?!

- WTC ist bei Männern höher als bei Frauen.
(♂ 53,9, SE=0,66; ♀ 47,4, SE=0,62, bei Wertebereich von 0-100; p<.01)
- Die höchste WTC berichten jüngere Männer.
(Geb.jahr 1965, 55,1, SE=0,86; Geb.jahr 1959: 52,4, SE=1,01; p<.05).

Der Einfluss von WTC auf die subjektive Erwerbsperspektive (Abb. 2)

Je höher WTC, desto länger KÖNNEN bzw. WOLLEN die Beschäftigten nach eigenen Angaben erwerbstätig bleiben. Bei den Männern und Frauen sowie in beiden Alterskohorten ist der positive Effekt deutlicher

mit KÖNNEN ($r=.23-.29$) und nur sehr gering mit WOLLEN ($r=.07-.11$) assoziiert. Aufgrund hoher Fallzahlen waren alle Ergebnisse hochsignifikant.

	Work Time Control			
	Geschlecht		Alter	
	Männer	Frauen	Jg. 1959	Jg. 1965
WOLLEN	.071**	.084**	.113**	.066**
KÖNNEN	.268**	.236**	.229**	.287**

Korrelationskoeffizient r nach Bravais-Pearson
**** Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.**

Abb.2: Korrelationstabelle WTC mit der subjektiven Erwerbsperspektive (Wollen/Können)

SCHLUSSFOLGERUNGEN

Die modifizierte WTC-Skala zeigt sich als vielversprechendes Instrument zur Untersuchung von zeitlicher Flexibilisierung bei der Arbeit. WTC korreliert relativ hoch mit der Einschätzung des länger arbeiten KÖNNENS, aber kaum des WOLLENS. Dies legt einerseits den Schluss nahe, dass Flexibilisierungsmöglichkeiten von Arbeitszeit das Potenzial bieten, die *Arbeitsfähigkeit* älterer Beschäftigte positiv zu beeinflussen, so dass sie länger im Erwerbsleben bleiben. Die Möglichkeit zeitlicher Flexibilisierung könnte somit ein wichtiges Steuerungsinstrument für ein altersgerechtes Personalmanagement darstellen und Anschlussmöglichkeiten für den Arbeitsschutz bieten. Dagegen wäre die für die Erwerbsteilhabe ebenfalls bedeutsame *Erwerbsmotivation* nach unseren Befunden weniger durch WTC beeinflussbar.

LITERATUR

- [1] Vahtera, J.; Laine, S.; Virtanen, M. et al. (2010). Employee control over working times and risk of cause-specific disability pension: the Finnish Public Sector Study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 67, 479-485.
 [2] Nätti, J.; Oinas, T.; Anttila, T. (2015). Time pressure, working time control and long-term sickness absence. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 72, 265-270.
 [3] Ala-Mursula, L.; Vahtera, J.; Linna, A. et al. (2005). Employee worktime control moderates the effect of job strain and effort-reward imbalance on sickness absence: the 10-town study. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 59, 851-857.
 [4] Albrecht, S.; Kecklund, G.; Tucker, P. (2016). Investigating the factorial structure and availability of work time control in a representative sample of the Swedish working population. *Scandinavian Journal of Public Health*, 44, 320-328.

